

PROKSI UNTUK MENGUKUR TINGKAT KEPERCAYAAN DAN TINGKAT MOTIVASI DALAM *KNOWLEDGE SHARING* MAHASISWA DI KELAS APLIKASI INFORMASI AKUNTANSI

¹Aida Rohmah

¹Program Sistem Informasi STMIK Surya Intan Kotabumi

¹Jl. Ibrahim Syarief No. 107, Kotabumi, Lampung Utara

aida.rohma9@gmail.com

ABSTRACT

The science of knowledge develops because of the discussion and sharing among scientists. Therefore, knowledge sharing is one of important factor in improving student knowledge. The level of understanding of students, especially in practical classes will be more increased if the students share knowledge with the others students. Often the explanation lecturer missed because the student busy with their laptop or personal computer respectively. Therefore, the role of other students to help other students become essential to improve the student's understanding.

This research follow-up study of the Moon and Sensuse (2012) that have examined the factors that influence knowledge sharing. Months of research and Sensue (2012) simply states the hypothesis that individual factors have positive influence on knowledge sharing, but a proxy for measuring the individual factors (trust and motivation levels) have not been disclosed. Therefore, this research purposes to present a proxy that can be used to measure the trust level and the motivation level.

Keywords: *Knowledge sharing and accounting class, the trust of level, the motivation level.*

ABSTRAK

Ilmu pengetahuan berkembang karena adanya diskusi dan *sharing* antar ilmuwan. Oleh sebab itu *knowledge sharing* merupakan salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan pengetahuan mahasiswa. Tingkat pemahaman mahasiswa khususnya di kelas praktikum akan lebih meningkat bila antar mahasiswa saling berbagi ilmu dengan mahasiswa lainnya. Seringkali penjelasan dosen terlewat karena mahasiswa sibuk dengan laptop atau personal computernya masing-masing. Oleh sebab itu peran mahasiswa lain dalam membantu mahasiswa lainnya menjadi hal yang penting untuk meningkatkan pemahaman mahasiswa tersebut.

Penelitian ini menindak lanjuti penelitian dari Bulan dan Sensuse (2012) yang telah meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi *knowledge sharing*. Penelitian Bulan dan Sensue (2012) hanya menyatakan hipotesis bahwa faktor individu memiliki pengaruh yang positif terhadap *knowledge sharing*, akan tetapi proksi untuk mengukur faktor individu (tingkat kepercayaan dan tingkat motivasi) belum diungkapkan. Oleh sebab itu penelitian ini bertujuan untuk menyajikan proksi yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kepercayaan dan tingkat motivasi tersebut.

Kata Kunci: *tingkat kepercayaan, tingkat motivasi, knowledge sharing dan kelas Akuntansi.*

I. PENDAHULUAN

Tingkat pemahaman mahasiswa dalam mengikuti materi di kelas aplikasi informasi akuntansi selama ini masih cukup rendah. Salah satu faktor penting yang menyebabkan pemahaman mahasiswa meningkat adalah peran *knowledge sharing* antar mahasiswa.

Knowledge sharing diartikan sebagai pertukaran ilmu pengetahuan antar dua individu. Individu ini tidak harus seorang yang ahli di bidangnya, karena jika ahli di bidangnya pada umumnya diistilahkan sebagai *knowledge transfer*.

Akan tetapi *knowledge sharing* ini sering kali terhambat masalah motivasi dan tingkat kepercayaan mahasiswa itu sendiri. Semakin rendah tingkat motivasi dan tingkat kepercayaannya, maka keinginan untuk melakukan *knowledge sharing* juga semakin rendah. Suasana diskusi dan *sharing* pengetahuan juga menjadi rendah. Akibatnya tingkat pemahaman mahasiswa terhadap materi yang disampaikan dosen pengajar bergantung pada pemahaman mahasiswa itu sendiri. Sebaliknya jika *knowledge sharing* dapat ditingkatkan, maka tingkat pemahaman mahasiswa juga dapat meningkat, karena adanya tambahan pengetahuan dari mahasiswa yang memiliki pemahaman yang lebih. Selanjutnya *knowledge sharing* ini akan berpengaruh positif juga terhadap

organizational performance (Bulan dan Sensuse, 2012).

Berdasarkan penelitian Bulan dan Sensuse (2012), faktor individu (salah satunya tingkat kepercayaan dan tingkat motivasi) dihipotesakan berpengaruh positif terhadap *knowledge sharing*. Oleh sebab itu diperlukan proksi yang tepat untuk mengukur tingkat kepercayaan dan tingkat motivasi. Penelitian ini bertujuan untuk menyajikan proksi yang dapat mengukur tingkat kepercayaan dan tingkat motivasi tersebut.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *literature study*. Penelitian ini berdasarkan penelitian Bulan dan Sensuse (2012) yang telah meneliti mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *knowledge sharing*. Penelitian ini mencoba untuk mengungkapkan proksi yang digunakan untuk mengukur tingkat kepercayaan dan tingkat motivasi

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan *literatur review* yang membahas *knowledge sharing*, maka dapat dijabarkan beberapa pengertian dari *knowledge sharing*.

Knowledge sharing didefinisikan sebagai sebuah pertukaran antar dua individu; satu orang yang mengkomunikasikan

pengetahuan, sedangkan seorang lainnya mengasimilasi pengetahuan tersebut (Jacobson, 2006).

Knowledge sharing dari masing-masing individu dimaksudkan sebagai kemampuan menjelaskan, mengkodekan dan mengkomunikasikan pengetahuan kepada orang lain, kelompok, dan khususnya kepada organisasi. *Knowledge sharing* dapat terjadi di antara individu, di dalam dan di antara tim, unit organisasi dan organisasi (Glassop, 2002).

Definisi kepercayaan sumber Kepercayaan adalah bagian psikologis terdiri dari keadaan pasrah untuk menerima kekurangan berdasarkan harapan positif dari niat atau perilaku orang lain Rousseau et al. (1998)

Kepercayaan adalah gagasan psikologis, pengalaman dari hasil interaksi dari nilai-nilai, sikap, suasana hati dan emosi dengan orang lain (Jones & George (1998). Sedangkan Doney et al (1998) mendefinisikan kepercayaan sebagai sesuatu yang diharapkan dari kejujuran dan perilaku kooperatif berdasarkan saling berbagi norma-norma dan nilai-nilai yang sama.

Definisi lain dari kepercayaan adalah derajat dimana seseorang yang percaya menaruh sikap positif terhadap keinginan

baik dan keandalan orang lain yang dipercayanya di dalam situasi yang berubah-ubah dan beresiko (Das & Teng (1998).

Adapun Bhattacharya et al (1998) mendefinisikan kepercayaan berada dalam lingkungan dimana ada ketidakpastian dan resiko; kepercayaan mencerminkan suatu aspek kemungkinan yaitu pengharapan.

Kepercayaan adalah keyakinan bahwa orang lain tempat kita bergantung akan memenuhi harapan-harapan kita kepadanya. Shaw (1997) kepercayaan adalah harapan seseorang, asumsi-asumsi atau keyakinan akan kemungkinan tindakan seseorang akan bermanfaat, menguntungkan atau setidaknya tidak mengurangi keuntungan yang lainnya.

Robinson (1996) mendefinisikan kepercayaan sebagai keinginan suatu pihak untuk menjadi pasrah/menerima tindakan dari pihak lain berdasarkan pengharapan bahwa pihak lain tersebut akan melakukan suatu tindakan tertentu yang penting bagi pihak yang memberikan kepercayaan, terhadap kemampuan memonitor atau mengendalikan pihak lain. Mayer (1995) kepercayaan adalah keyakinan dari semua pihak terhadap satu dengan yang lainnya yang dapat diandalkan dalam memenuhi kewajiban dari hubungan timbal balik (Pruit, 1981)

Menurut Sunaryo, (2008) motif merupakan suatu pengerak, keinginan, rangsangan. Motif atau motivasi berasal dari kata latin “ Moreve” yang berarti dorongan dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. pengertian motivasi tidak terlepas dari kebutuhan. Kebutuhan adalah suatu potensi dalam diri manusia yang perlu di tanggapi atau di respon (Notoatmojo, 2010)

Motivasi menurut Stoner dan freman adalah karakteristik psikologi manusia yang memberikan kontribusiharat, pembangkit tenaga dan dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan mereka, berbuat sesuatu secara singkat dalam diri individu yang menyadari atau menentukan prilaku indivadu . kata lain Motif adalah energi dasar yang terdapat dalam diri individu dan menentukan individu dan menentukaan prilaku dan memberi tujuan dan arah kepada prilaku manusia.

Pengukuran Motivasi

Motivasi tidak dapat dinilai secara langsung namun harus diukur. Pada umumnya, yang banyak diukur adalah motivasi sosial dan motivasi biologis. Ada beberapa cara untuk mengukur motivasi yaitu dengan 1) tes proyektif, 2) kuesioner, dan 3) perilaku(Notoadmodjo, 2010).

a. Tes Proyektif

Apa yang kita katakan merupakan cerminan dari apa yang ada dalam diri kita. Dengan demikian untuk memahami apa yang dipikirkan orang, maka kita beri stimulus yang harus diinterpretasikan. Salah satu teknik proyektif yang banyak dikenal adalah *Thematic Apperception Test* (TAT). Dalam test tersebut klien diberikan gambar dan klien diminta untuk membuat cerita dari gambar tersebut. Dalam teori Mc Leland dikatakan, bahwa manusia memiliki tiga kebutuhan yaitu kebutuhan untuk berprestasi (*n-ach*), kebutuhan untuk *power* (*n-power*), kebutuhan untuk berafiliasi (*n-aff*). Berdasarkan isi cerita tersebut kita dapat menelaah motivasi yang mendasari diri klien berdasarkan konsep kebutuhan diatas (Notoatmodjo, 2010).

b. Kuesioner

Salah satu cara untuk mengukur motivasi melalui kuesioner adalah dengan meminta klien untuk mengisi kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang dapat memancing motivasi klien. Sebagai contoh adalah EPPS (*Edward's Personal Preference Schedule*).

Kuesioner tersebut terdiri dari 210 nomer dimana pada masing-masing nomor terdiri dari dua pertanyaan. Klien diminta memilih salah satu dari dua pertanyaan tersebut yang lebih mencerminkan dirinya.

Berdasarkan pengisian kuesioner tersebut kita dapat melihat dari ke-15 jenis kebutuhan yang dalam tes tersebut, kebutuhan mana yang paling dominan dari dalam diri kita. Contohnya antara lain, kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan akan keteraturan, kebutuhan untuk berafiliasi dengan orang lain, kebutuhan untuk membina hubungan dengan lawan jenis, bahkan kebutuhan untuk bertindak agresif (Notoatmodjo, 2010)

c. Observasi Perilaku

Cara lain untuk mengukur motivasi adalah dengan membuat situasi sehingga klien dapat memunculkan perilaku yang mencerminkan motivasinya. Misalnya, untuk mengukur keinginan untuk berprestasi, klien diminta untuk memproduksi origami dengan batas waktu tertentu. Perilaku yang diobservasi adalah, apakah klien menggunakan umpan balik yang diberikan, mengambil keputusan yang berisiko dan mementingkan kualitas dari pada kuantitas kerja (Notoatmodjo, 2010).

Pengukuran motivasi menggunakan kuesioner dengan skala *Likert* yang berisi pernyataan-pernyataan terpilih dan telah diuji validitas dan realibilitas.

1. Pernyataan positif (*Favorable*)

- a) Sangat setuju (SS) jika responden sangat setuju dengan pernyataan kuesioner yang diberikan melalui jawaban kuesioner diskor 4.
- b) Setuju (S) jika responden setuju dengan pernyataan kuesioner yang diberikan melalui jawaban kuesioner diskor 3.
- c) Tidak setuju (TS) jika responden tidak setuju dengan pernyataan kuesioner yang diberikan melalui jawaban kuesioner diskor 2.
- d) Sangat tidak setuju (STS) jika responden sangat tidak setuju dengan pernyataan kuesioner yang diberikan melalui jawaban kuesioner diskor 1.

2. Pernyataan negatif (*Unfavorable*)

- a) Sangat setuju (SS) jika responden sangat setuju dengan pernyataan kuesioner yang diberikan melalui jawaban kuesioner diskor 1.
- b) Setuju (S) jika responden setuju dengan pernyataan kuesioner yang diberikan melalui jawaban kuesioner diskor 2.
- c) Tidak setuju (TS) jika responden tidak setuju dengan pernyataan kuesioner yang diberikan melalui jawaban kuesioner diskor 3.
- d) Sangat tidak setuju (STS) jika responden sangat tidak setuju dengan pernyataan

kuesioner yang diberikan melalui jawaban kuesioner diskor 4.

Menurut Hidayat (2009), kriteria motivasi dikategorikan menjadi :

- | | |
|--------------------|-------------|
| 1. Motivasi Kuat | : 67 – 100% |
| 2. Motivasi Sedang | : 34 – 66% |
| 3. Motivasi Lemah | : 0 – 33% |

IV. SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan ini maka dapat diambil simpulan bahwa ada beberapa proksi yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kepercayaan dan tingkat motivasi. Untuk kasus mengukur tingkat motivasi dan kepercayaan dapat digunakan metode kuesioner (Notoadmojo, 2010).

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mencari proksi untuk faktor individu yang lain yang juga memiliki pengaruh yang positif terhadap *knowledge sharing*. Penelitian selanjutnya juga dapat melakukan penyebaran kuesioner kepada mahasiswa di kelas aplikasi informasi akuntansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Rousseau, D.M., Sitkin, S.B., Burt, R.S., Camerer, C. 1998. Not So Different After All: A CrossDiscipline View of Trust, *Academy of Management Review*, 23(3), 393–404.
- Bhattacharya, R., Devinney, T.M., Pillutla, M.M.1998. A Formal Model of Trust Based on Outcomes. *Academy of Management Review*, 23(3), 459–472.
- Bulan, Semlinda Juszandri dan Dana Indra Sensuse. 2012. *Journal of Information Systems*, 8(2),133-139.
- Notoatmodjo, S. 2010. Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta
- Shaw, R.B., Trust in the Balance, Jossey-Bass Inc., San Francisco, California, 1997.
- Jones, G.R. and George, J.M., The Experience and Evolution of Trust: Implications for Cooperation and Teamwork, *Academy of Management Review*, 1998, 23(3), 531–546.
- Doney, P.M., Cannon, J.P., Mullen, M.R., Understanding the Influence of National Culture on the Development of Trust. *Academy of Management Review*, 1998, 23(3), 601–620.
- Das, T.K. and Teng, B.S., Alliance Constellations: A Social Exchange Perspective, *Academy of Management Review*, 1998, 23(3), 445–457. 11.

- Robinson, S.L., Trust and breach of the psychological contract, *Administrative Science Quarterly*, 1996, 41, 574–590.
- Mayer, R.C., Davis, J.H., Schoorman, F.D., An Integrative Model of Organizational Trust. *Academy of Management Review*, 1995, 20(3), 709–734.
- Pruit, D.G., *Negotiation Behavior*. Academic Press, New York, 1981.
- Swan, W., McDermott, P., Cooper, R., Wood, G., *Trust in Construction: Achieving Cultural Change*. Centre for Construction Innovation, London, 2002.
- Lendra, *Tingkat Kepercayaan Dalam Hubungan Kemitraan Antara Kontraktor Dan Subkontraktor Di Surabaya*. *Civil Engineering Dimension*, 8 (2), 55–62, September 2006
- Sunaryo, E. 2008. *Pengolahan Produk Serealia dan Biji-Bijian* Jurusan Teknologi Pangan dan Gizi. IPB, Bogor.
- Hidayat. 2009. *Metodelogi penelitian kesehatan*. Jakarta : Bhineka Cipta.
- Glassop, L.I. 2002. The Organizational Benefits of Teams. *Human Relations* 55 (2), 225–249.
- Jacobson A. 1995. *Radiographic Cephalometry from Basics to Video-imaging* Quintessence Publishing Co.Inc., Alabama:1